

Diskriminierungsschutz an der Pädagogischen Hochschule Heidelberg

Ein Handlungsleitfaden



Diskriminierung, Mobbing und Gewalt stellen massive Eingriffe in die Persönlichkeitsrechte der Betroffenen dar. Die Pädagogische Hochschule Heidelberg stellt sich diesem Thema aktiv und schafft einen Raum, in dem alle Hochschulangehörigen ohne Angst arbeiten und studieren können. Der Schutz von Betroffenen hat oberste Priorität; Diskriminierung und Gewaltanwendungen werden an unserer Hochschule nicht geduldet.

Die Pädagogische Hochschule Heidelberg verfolgt eine Kommunikation der Achtsamkeit, der Fairness und der Wertschätzung im Umgang miteinander. Dies gilt auch und in besonderer Weise bei Konflikten und Auseinandersetzungen. Die Hochschule vertritt daher eine Kultur des Hinsehens, in der alle Angehörigen, insbesondere aber die Vorgesetzten, von Diskriminierung und Übergriffen Betroffene unterstützen und schützen.

Oft ist eine Einordnung des Vorgefallenen schwierig. Wenn Sie sich unsicher sind, sich aber mit einem Vorfall oder einer anhaltenden Situation unwohl fühlen, nehmen Sie Kontakt zu einer der auf Seite 11 aufgeführten Anlaufstellen auf.

Der vorliegende Leitfaden bietet Definitionen und Erläuterungen zu Formen der Diskriminierung und gibt Betroffenen und Vorgesetzten konkrete Handlungsempfehlungen. Damit wird bei allen Beteiligten Handlungssicherheit hergestellt und Sorge getragen, dass Betroffene notwendigen Schutz und Unterstützung erhalten.

Prof.in Dr.in Karin Vach
Rektorin der Pädagogischen
Hochschule Heidelberg

Stephanie Wiese-Heß
Kanzlerin der Pädagogischen
Hochschule Heidelberg

AR'in Ulrike Fessler
Antidiskriminierungsbeauftragte
[https://www.ph-heidelberg.de/
antidiskriminierung/](https://www.ph-heidelberg.de/antidiskriminierung/)

Dr.in Barbara Bogner
Beauftragte für Studierende mit chronischer
Krankheit und Behinderung
www.ph-heidelberg.de/behindertenbeauftragte

Dr.in Frauke Janz
Gleichstellungsbeauftragte
[https://www.ph-heidelberg.de/
gleichstellung-und-diversitaet/](https://www.ph-heidelberg.de/gleichstellung-und-diversitaet/)

Gliederung

1. Definition Diskriminierung	4
2. Beispiele für mögliche Diskriminierung	6
3. Handlungsempfehlungen für Betroffene	7
4. Übersicht – Handlungsempfehlungen	8
4.1. Übersicht – Handlungsempfehlungen für Betroffene:	8
4.2. Übersicht – Handlungsempfehlungen für Vorgesetzte und Lehrende:	8
4.3. Übersicht – Handlungsempfehlungen für Zeug:innen einer Diskriminierung:	9
5. Handlungsschema: Vorgehen bei Diskriminierung u. Übergriffen	10
6. Beratungsstellen	12
6.1. Anlaufstellen an der PH Heidelberg	12
6.2. Externe Beratungsstellen	12
7. Warum braucht es Diskriminierungsschutz an der Hochschule?	14
9. Weiterführende Literatur	16
10. Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) 2006, Auszug	17

1. Definition Diskriminierung

Diskriminierende Handlungen und Äußerungen stellen einen schwerwiegenden Eingriff in die Persönlichkeitsrechte der betroffenen Person dar. Deren Perspektive steht bei entsprechenden Vorfällen im Zentrum; **entscheidend für die Einstufung einer Handlung oder Äußerung als Diskriminierung ist die Wirkung** und nicht das zugrundeliegende Motiv, das dazu geführt hat.

Diskriminierend können aber auch Strukturen sein – z. B. Zugangsbarrieren für Menschen mit Behinderung oder chronischer Krankheit (Gebäude, Verkehrswege, Informationswege u. Kommunikationsmittel). Im Folgenden soll der Diskriminierungsbegriff ausführlicher dargestellt und erläutert werden.

- 1 Diskriminierendes Verhalten erwächst aus tatsächlichen oder vermeintlichen Unterschieden, die eine Person an einer anderen wahrnimmt. Dabei spielen bewusste oder unbewusste Stereotype, d.h. Vorurteile bzw. vereinfachende Vorannahmen, eine entscheidende Rolle. Eine Diskriminierung liegt vor, wenn Menschen aufgrund eines durch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) geschützten Merkmals (z.B. Herkunft und ethnische Zugehörigkeit, Geschlecht, Lebensalter, sexuelle Orientierung, Behinderung, Krankheit, Religion und Weltanschauung) benachteiligt werden. Ungleiche Behandlung von Gleichem, aber auch gleiche Behandlung von Menschen mit ungleichen Voraussetzungen kann zu einer Benachteiligung führen. **Darüber hinaus werden im Rahmen dieses Leitfadens auch Mobbing¹ sowie diskriminierendes Verhalten aufgrund nicht-geschützter Merkmale (soziale Herkunft, Familienstatus etc.) ausdrücklich miteinbezogen.**
- 2 Eine unmittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn eine Person im Vergleich zu einer anderen Person eine weniger günstige Behandlung erfährt, erfahren hat oder erfahren würde und dies an ein geschütztes Merkmal anknüpft. Zum Beispiel:
 - Einem Mitarbeiter wird eine Fortbildung verweigert, da sie sich aufgrund seines Alters „nicht mehr lohnt“.
 - Eine Studierende wird für ein Auslandssemester abgelehnt, weil sie chronisch krank ist.
- 3 Eine mittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn scheinbar neutrale Verhaltensweisen sowie Vorschriften und allgemeingültige Regelungen in der Praxis für bestimmte Gruppen nachteilige Auswirkungen haben.
 - Eine Samstags stattfindende verpflichtende Schulung benachteiligt beispielsweise Sabbat haltende jüdische Mitarbeiter:innen.
 - Die Verlegung einer ursprünglich barrierefreien Veranstaltung in nicht-barrierefreie Räumlichkeiten benachteiligt Menschen mit entsprechenden Behinderungen.
- 4 Eine Belästigung liegt vor, wenn unerwünschte Verhaltensweisen eine Person wegen eines geschützten Merkmals entwürdigen und ein beleidigendes, erniedrigendes und feindliches Umfeld geschaffen wird (z. B. Mobbing).

¹ S. a. Dienstvereinbarung zum Thema Mobbing und Diskriminierung der PH Heidelberg. https://www.ph-heidelberg.de/fileadmin/de/wir-stellen-uns-vor/Personalrat/Dateien_zum_download/Dienstvereinbarung_Mobbing_PHHH.pdf

- 5 Um eine sexuelle Belästigung handelt es sich, wenn Verhaltensweisen mit sexuellem Bezug von der betroffenen Person als aufdringlich, unerwünscht empfunden und von ihr zurückgewiesen werden. Sie umfasst Verhaltensweisen, die ein Gefühl der sexuellen Herabwürdigung, Beleidigung oder Demütigung bewirken. Erpressung oder Erzwingen sexueller Beziehungen, körperliche Übergriffe, sexuelle Nötigung und Vergewaltigung sind Tatbestände des Strafrechts. Sexuelle Belästigung und sexualisierte Gewalt werden im Handlungsleitfaden Gegen sexualisierte Belästigung und Gewalt gesondert behandelt ([Link zum Handlungsleitfaden gegen sexualisierte Belästigung und Gewalt, PDF](#)).

Zu beachten:

- Für alle Merkmale gilt: Es kommt nicht darauf an, ob das Merkmal tatsächlich zutrifft, also zum Beispiel, ob die betroffene Person wirklich die ethnische Herkunft hat, die jemand annimmt. Es genügt, dass ihr die ethnische Herkunft von anderen Personen im Rahmen diskriminierender Handlungen und Äußerungen unterstellt wird.
- Nicht jede unterschiedliche Behandlung, die zu einem individuellen Nachteil führt, ist nach dem AGG diskriminierend. Eine Ungleichbehandlung, die einen sachlichen Grund hat, kann nach dem AGG gerechtfertigt sein.

Beispiele sachlich gerechtfertigter Gründe:

- Bestimmte berufliche Tätigkeiten erfordern ein Mindestalter.
- Positive Maßnahmen, die eine existierende Benachteiligung verringern (z. B. Programme zur Förderung von Frauen)

2. Beispiele für mögliche Diskriminierung

Allgemeine Beispiele:

- abwertende und erniedrigende Äußerungen über Herkunft, Geschlecht, sexuelle Orientierung, Gender-Identität (bspw. transgender, queer), Hautfarbe, Behinderungen oder Religion, aber auch die pauschalisierende Zuschreibung positiver Merkmale (z. B. aufgrund der Herkunft).
- Grenzüberschreitung wie unerwünschte Körperkontakte
- Beleidigungen, Beschimpfungen, Drohung, u. ä.
- abwertende Blicke und Gesten in Bezug auf geschützte Merkmale
- Stalking, aufdringliches Verhalten
- Legen verpflichtender Termine auf wichtige religiöse Feiertage

Konkrete Beispiele:

- Eine Trans*-Person wird systematisch mit ihrem alten Namen (Deadname) angesprochen.
- Die Behinderung eines Hochschulangehörigen wird ständig thematisiert, z. B. indem im Seminar bzw. am Arbeitsplatz immer wieder seine Leistung positiv hervorgehoben wird. Die Person ist damit nicht einverstanden und fühlt sich bloßgestellt.
 - ➔ Auch die gut gemeinte Hervorhebung unterschiedlicher Ausgangsvoraussetzungen kann ausgrenzend und erniedrigend wirken.
- Eine Studentin mit Kopftuch wird in der Prüfung mit antimuslimischen Stereotypen in den Fragen konfrontiert.

Besonders schwerwiegend sind Belästigungen und Diskriminierungen dann, wenn ein Abhängigkeitsverhältnis am Arbeitsplatz oder im Studium ausgenutzt wird. Dies gilt in allen Über- und Unterordnungsverhältnissen. Immer geht es zentral um den Eindruck, der bei der betroffenen Person entsteht. Wenn sich diese Person unwohl fühlt, sollte sie explizit darauf hinweisen, auch wenn die andere Person eine Diskriminierung nicht intendiert hat. Insbesondere zwischen Personen unterschiedlicher Hierarchieebenen sind Abhängigkeiten anfällig für Machtmissbrauch, so dass hier besonders achtsam agiert werden sollte.

3. Handlungsempfehlungen für Betroffene

Belästigung und Diskriminierung haben für Sie als betroffene Person u. U. weitreichende Auswirkungen. Sowohl die körperliche als auch die mentale Gesundheit können gestört, Leistungsfähigkeit und Motivation in Studium, Beruf und Privatleben schwerwiegend beeinträchtigt werden. In jedem Fall ist es wichtig, dass Sie Ihre Empfindungen ernst nehmen und sich selbst keine Schuld zuschreiben. Die Ursache einer Diskriminierung liegt nicht bei Ihnen, sondern bei Ihrem Gegenüber.

In den meisten Fällen ist eine direkte, klarstellende Reaktion am erfolgreichsten: Betroffene sollten in der Situation ihrem Gegenüber die Grenzen deutlich aufzeigen, am besten durch ein laut ausgesprochenes Nein, etwa mit Formulierungen wie „Dieser Spruch ging mir jetzt aber zu weit“. In der konkreten Situation reagieren Betroffene jedoch selten so eindeutig und bleiben häufig irritiert und sprachlos zurück. Oft kommt es im Nachhinein zu Selbstvorwürfen, sich nicht zur Wehr gesetzt zu haben, oder das Vorgefallene wird gedanklich bagatellisiert, z. B. durch Rationalisierungen wie „Da war ja eigentlich gar nichts Schlimmes dabei“ oder „Das habe ich mir eh nur eingebildet.“ Es ist aber völlig normal, angesichts diskriminierender Handlungen und Äußerungen keine Worte zu finden. Sie stehen hier in keiner Bringschuld und tragen keine Verantwortung für das diskriminierende Verhalten anderer.

Wie Sie anschließend mit der Belästigung oder Diskriminierung umgehen, ist mindestens genauso wichtig, wie Ihre Handlungen in der Situation selbst. Sprechen Sie mit Freund:innen oder anderen Vertrauenspersonen, dokumentieren Sie den Vorfall und heben Sie mögliche Beweise auf. Wenn Sie bereit dazu sind, suchen Sie Beratung bei einer der [offiziellen Anlaufstellen](#). Sie können alleine oder gemeinsam mit einer Vertrauensperson in die Beratung kommen. An der Pädagogischen Hochschule Heidelberg stehen Ihnen verschiedene Stellen, wie der:die Antidiskriminierungsbeauftragte oder das Gleichstellungsbüro, zur Seite. Sie bestimmen, mit wem Sie wann sprechen und wie anonym Sie dabei sein möchten!

Oft ist eine Einordnung des Vorgefallenen schwierig. Wenn Sie sich unsicher sind, sich aber mit einem Vorfall oder einer anhaltenden Situation unwohl fühlen, nehmen Sie Kontakt zu einer der aufgeführten Anlaufstellen auf.

Idealerweise ist das Ergebnis eines ersten Beratungsgesprächs, dass Sie einen Weg finden, die diskriminierende Person mit ihrem Fehlverhalten zu konfrontieren und damit zukünftige Diskriminierungen ausschließen. Ggf. können personalrechtliche, im Extremfall auch strafrechtliche Konsequenzen gezogen werden. Aber selbst wenn Sie diesen Schritt nicht gehen wollen, möchten wir Sie darin bestärken, sich möglichst – ob offen oder anonym – an eine unserer hochschuleigenen Beratungspersonen zu wenden. Dann können wir Sie einerseits dabei unterstützen, mit dem Vorgefallenen umzugehen, andererseits wissen wir auch Bescheid und können entsprechend informiert vorgehen, falls sich ähnliche Vorfälle ereignen.

4. Übersicht – Handlungsempfehlungen

4.1. Übersicht – Handlungsempfehlungen für Betroffene:

- Machen Sie – soweit möglich – der Person gegenüber deutlich, dass das Verhalten unerwünscht ist und weisen Sie sie darauf hin, dass Sie sich (ggf. auch erst bei einer Wiederholung) beschweren werden.
- Sprechen Sie mit Freund:innen oder anderen Vertrauenspersonen.
- Dokumentieren Sie den Vorfall:
 - Wo und wann ist der Vorfall passiert?
 - Von wem wurden Sie diskriminiert?
 - Beschreiben Sie kurz, was passiert ist. Notieren Sie wichtige Äußerungen und andere wesentliche Handlungen und Handlungsabläufe möglichst genau und in der zeitlichen Abfolge.
 - Woran machen Sie die Diskriminierung fest?
 - Wie endete die Situation?
 - Wer war noch beteiligt und/oder kann Aussagen bezeugen? Fragen Sie nach Kontaktdaten und bitten Sie die Personen, ein eigenes Gedächtnisprotokoll anzufertigen.
- Bewahren Sie mögliche Beweise auf (z. B. E-Mails).
- Beschweren Sie sich, s. Handlungsschema, Seite 9.
- Zu jedem Zeitpunkt: Wenden Sie sich mit Ihren Fragen an eine der weiter unten aufgeführten Personen bzw. Beratungsstellen.
- Zur Wahrung der Anonymität der beteiligten Personen ist bei Diskriminierungsfällen ein informelles Verfahren zur Klärung des Sachverhalts möglich.

4.2. Übersicht – Handlungsempfehlungen für Vorgesetzte und Lehrende:

- Schaffen Sie aktiv die Voraussetzungen für eine vertrauensvolle Arbeits- bzw. Studienatmosphäre. Sie sind dafür verantwortlich, dass in Ihrem Aufgabenbereich die persönliche Integrität und Würde aller Mitarbeiter:innen bzw. Studierender respektiert werden und Diskriminierung unterbleibt. Thematisieren Sie die erwünschten Umgangsformen und das Betriebsklima in Ihrem Team, oder beispielsweise zu Semesterbeginn in Ihren Seminaren.
- Nutzen Sie vorhandene Weiterbildungsmöglichkeiten, um das eigene Bewusstsein für die Thematik zu schärfen.
- Nutzen Sie auch die Möglichkeiten der vertraulichen Beratung bei einer der [Ansprechpersonen](#). Wenn eine betroffene Person Sie als Ansprechperson auswählt, laden Sie zu einem Gespräch ein. Dies sollte an einem sicheren Ort in einer vertrauensvollen Gesprächsatmosphäre erfolgen. Fragen Sie die betroffene Person vor dem Gespräch, ob sie eine Vertrauensperson hinzuziehen möchte. Klären Sie, ob eine unmittelbare Gefährdung besteht. Lassen Sie sich den Vorgang in Ruhe schildern und bewerten Sie nicht. Klären Sie, ob es Zeug:innen gibt und besprechen Sie das weitere Vorgehen. Wird ein [informelles oder formelles Verfahren](#) (S. Handlungsschema Seite 9) angestrebt? Dokumentieren Sie das Gespräch im Anschluss.
- Geben Sie in Absprache mit der betroffenen Person ggf. das Verfahren auch in die Hände der auf Seite 11 genannten Ansprechpersonen ab.

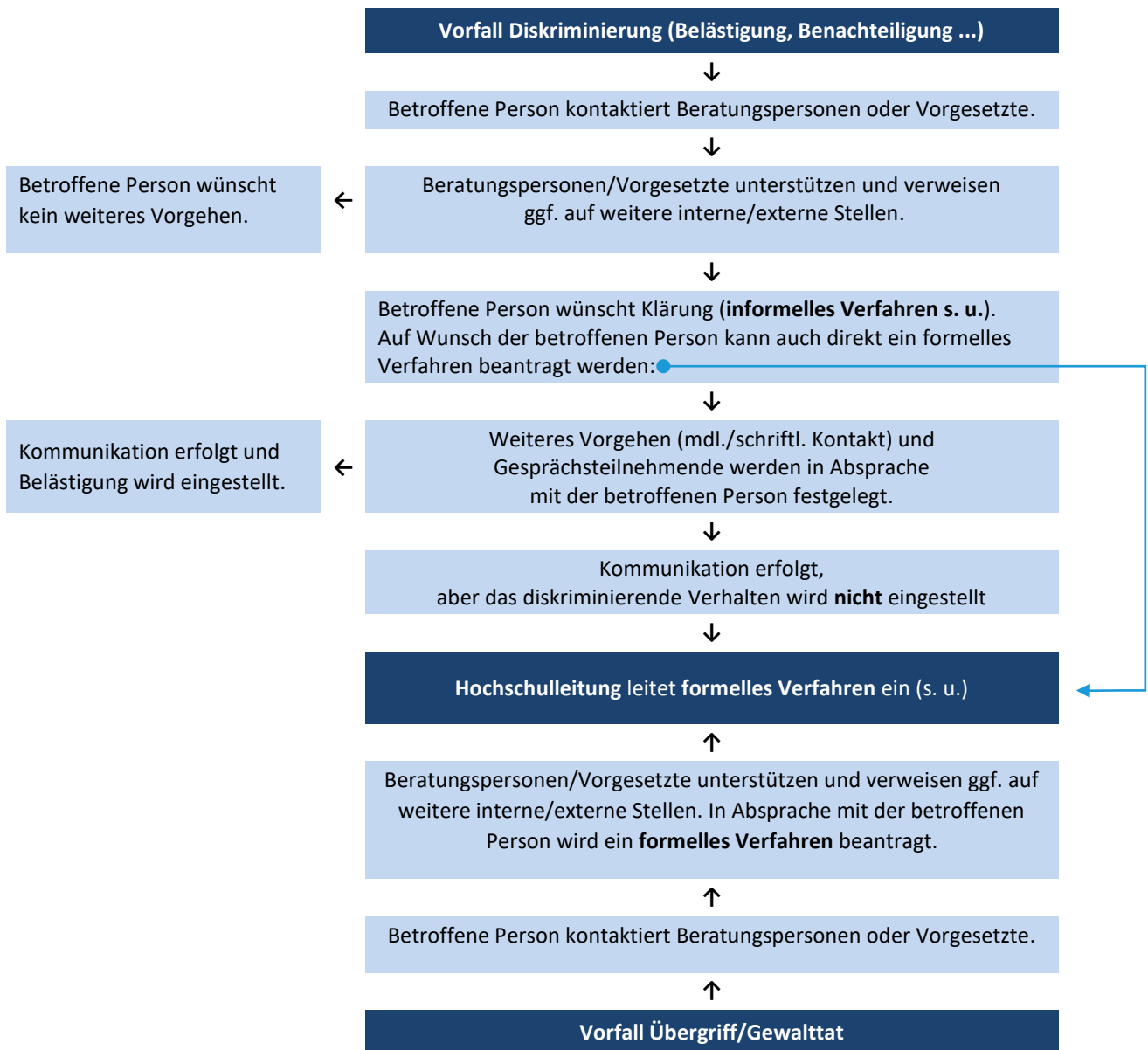
- Im **informellen Verfahren** bestimmt die betroffene Person das weitere Vorgehen (klärendes Gespräch mit oder ohne eigene Beteiligung bzw. mit oder ohne weitere Vertrauenspersonen, Klärung per Brief etc.).
- Besprechen Sie mit der betroffenen Person die Möglichkeit eines formellen Verfahrens und wenden Sie sich ggf. zur Einleitung eines **formellen Verfahrens** an die Hochschulleitung.
- Bleiben Sie mit der betroffenen Person in Kontakt und informieren Sie sie über den aktuellen Sachstand.

4.3. Übersicht – Handlungsempfehlungen für Zeug:innen einer Diskriminierung:

- Wenn Sie Zeug:in einer diskriminierenden Handlung oder Äußerung werden, suchen Sie das Gespräch mit der betroffenen Person. Bestärken Sie die Person ggf. in ihrer Wahrnehmung und ermutigen Sie sie, sich gegen das diskriminierende Verhalten zu wehren. Bieten Sie Ihre Unterstützung an und betonen Sie, ggf. als Zeug:in zur Verfügung zu stehen.
- Geben Sie der betroffenen Person Ihre Kontaktdaten, falls Sie als Zeug:in benötigt werden.
- Machen Sie die betroffene Person auf diesen Leitfaden und [Ansprechpersonen und Beratungsstellen](#) an der Hochschule aufmerksam. Bieten Sie der betroffenen Person an, sie ggf. zu einer der Ansprechpersonen oder Beratungsstellen zu begleiten.
- Unternehmen Sie nichts gegen den Willen der betroffenen Person.

Nutzen Sie gerne die Möglichkeit, selbst mit Ansprechpersonen und Beratungsstellen über das Vorgefallene zu sprechen. Alle Informationen werden dort streng vertraulich behandelt und es wird nichts ohne die Einwilligung der betroffenen Person unternommen.

5. Handlungsschema: Vorgehen bei Diskriminierung u. Übergriffen



Informelles Verfahren:

- Beratungspersonen oder Vorgesetzte wenden sich nach Absprache mit der betroffenen Person an die beschuldigte Person, um den Vorfall zu klären.
- Art der Kommunikation und Gesprächsteilnehmende werden nach Absprache mit der betreffenden Person festgelegt. Die betroffene Person kann z. B. eine weitere Vertrauensperson zu einem Gespräch mitnehmen, sich vertreten lassen, oder Beratungspersonen bzw. vorgesetzte Personen das Gespräch alleine führen lassen.
- Idealerweise erfolgt in dem Gespräch eine Verständigung und das diskriminierende Verhalten wird in der Zukunft nicht wiederholt. Evtl. werden Maßnahmen ergriffen, die den zukünftigen Umgang miteinander erleichtern und eine gute Arbeitsatmosphäre wiederherstellen.

Formelles Verfahren:

- Die Hochschulleitung ergreift unmittelbar Maßnahmen zum Schutz der betroffenen Person, sofern diese das wünscht.
- Die Hochschulleitung oder eine von ihr beauftragte Person hört sowohl die betroffene als auch die beschuldigte Person an, um den Sachverhalt zu klären. Diese Gespräche erfolgen selbstverständlich getrennt.
- Die Hochschulleitung wird im Rahmen ihrer Möglichkeiten der betroffenen Person juristischen und psychologischen Beistand zukommen lassen.
- Ggf. ergreift die Hochschulleitung Maßnahmen zur Beendigung und Sanktionierung des übergriffigen Verhaltens. Diese können von schriftlicher oder mündlicher Ermahnung bis zu Exmatrikulation/Beendigung des Arbeitsverhältnisses und strafrechtlichen Konsequenzen reichen. In jedem Fall wird ein Abschlussbericht verfasst, in dem der letzte Erkenntnisstand über den Vorfall festgehalten wird.

Wichtig: Betroffene Person und beschuldigte Person können sich in den Verfahren vertreten lassen oder eine Vertrauensperson zu Gesprächen mitnehmen.

6. Beratungsstellen

6.1. Anlaufstellen an der PH Heidelberg

- **Antidiskriminierung**
 - Antidiskriminierungsbeauftragte (www.ph-heidelberg.de/antidiskriminierung)
 - Arbeitsstelle Antiziganismusprävention (www.ph-heidelberg.de/antiziganismuspraevention)
 - Antidiskriminierungsreferat des Studierendenparlamentes (<https://stupa.ph-heidelberg.net/?q=antidis>)
- **Gleichstellung und sexuelle Belästigung**
 - Gleichstellungsbeauftragte (wiss. Personal, www.ph-heidelberg.de/gleichstellung-und-diversitaet)
 - Beauftragte für Chancengleichheit (Verwaltung, <https://www.ph-heidelberg.de/hochschule/interessensvertretungen/beauftragte-fuer-chancengleichheit/>)
 - Ansprechpersonen bei sexueller Belästigung (<https://www.ph-heidelberg.de/gleichstellung-und-diversitaet/sexualisierte-gewalt/>)
- **Behinderung und chronische Erkrankung**
 - Beauftragte für Studierende mit Behinderung und chronischen Erkrankungen (<https://www.ph-heidelberg.de/behindertenbeauftragte/>)
 - Schwerbehindertenvertretung (Mitarbeitende, <https://www.ph-heidelberg.de/schwerbehindertenvertretung/>)
- **Personalrat** (Beschäftigte und Hilfskräfte, <https://www.ph-heidelberg.de/personalrat/>)

6.2. Externe Beratungsstellen

- **Mosaik Deutschland: HD.net Respekt**
www.mosaik-deutschland.de
E-Mail: beratung@mosaik-deutschland.de
Tel.: 01573/9698650
Träger: Mosaik Deutschland e.V.
- **Amt für Chancengleichheit, Stadt Heidelberg**
www.heidelberg.de/hd,Lde/HD/Rathaus/Amt+fuer+Chancengleichheit.html
Tel: 06221/58-15500
Träger: Stadt Heidelberg

- **Antidiskriminierungsbüro Mannheim**
www.antidiskriminierungsbuero-mannheim.de
E-Mail: info@antidiskriminierungsbueromannheim.de
Tel.: 0621/43689056
Träger: ADB – Antidiskriminierungsbüro Mannheim e.V.

- **LADS -Antidiskriminierungsstelle des Landes Baden-Württemberg**
www.lads-bw.de
E-Mail: lads@sm.bwl.de
Tel.: 0711/123-3990

7. Warum braucht es Diskriminierungsschutz an der Hochschule?

1. Eine systematische Erfassung von Diskriminierungserfahrungen von Studierenden und Hochschulbeschäftigten in Deutschland gibt es bisher nicht. Befragungen legen jedoch nahe, dass es sich um alltägliche Phänomene handelt und Handlungsbedarf besteht:
 - Knapp 40 Prozent von befragten Master-Studierenden und Promovierenden aus Nicht-EU-Ländern gaben in einer Befragung an, aufgrund ihrer Herkunft Diskriminierung erfahren zu haben oder Vorurteilen begegnet zu sein.
 - Eine Befragung von Studierenden an der Christian-Albrechts-Universität Kiel hat ergeben, dass 15,3 Prozent der Befragten schon einmal diskriminiert worden sind. Die meisten Vorfälle ereigneten sich in Lehrveranstaltungen bzw. im Lehrkontext. Nur 1,3 Prozent der Studierenden, die sich diskriminiert fühlten, meldeten dies offiziell. Ebenso nahmen nur 2,7 Prozent der Betroffenen professionelle Hilfe in Anspruch.²
 - In einer Befragung der Ruhr-Universität Bochum erklärten 54,7 Prozent der befragten Studentinnen, dass sie während des Studiums schon einmal eine sexuelle Belästigung erlebt haben.
2. Diskriminierung kann unterschiedliche Folgen nach sich ziehen. Mögliche Folgen sind:

Bei den Betroffenen:

- Verunsicherung, Ohnmachtsgefühle
- Verlust an Selbstbewusstsein, Selbstvorwürfe
- Psychische Beeinträchtigungen bis hin zu seelischen Erkrankungen
- Brüche im Lebenslauf (Abbruch von Studium, Promotion oder beruflicher Karriere)
- Kosten (z. B. Rechtsberatung, Umzug, Therapie)
- Einkommensverluste

Für die Hochschule:

- Lehr-, Lern- und Arbeitsklima verschlechtern sich
- Kreatives Potential bleibt ungenutzt, Talente gehen verloren
- Projekte bleiben unvollendet
- Imageschaden
- Neue Talente werden abgeschreckt

² Beispiele aus: Beigang, Steffen; Fetz, Karolina; Kalkum, Dorina; Otto, Magdalena: Diskriminierungserfahrungen in Deutschland. Ergebnisse einer Repräsentativ- und einer Betroffenenbefragung. Hrsg. v. d. Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Baden-Baden 2017. Anhang 3: Diskriminierung im Hochschulkontext: Was können Hochschulen tun? Diskriminierung als Herausforderung für Hochschulen.

https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Expertisen/expertise_diskriminierungserfahrungen_in_deutschland.pdf

Für die Gesellschaft:

- Diskriminierende Personen sehen sich bestätigt und bleiben aktiv.
- Sie dienen Jüngeren als (schlechtes) Vorbild und diskriminierendes Verhalten setzt sich fort.
- Bestehende Machtungleichverhältnisse werden fortgeführt bzw. verstärkt.
- Verhalten spaltet die Gesellschaft kurz-, mittel- und langfristig (immaterieller Schaden)
- Diskriminierung verhindert gesellschaftliche Teilhabe und kann volkswirtschaftlichen (materiellen) Schaden zur Folge haben.

8. Ebenen des Diskriminierungsschutzes

Eine Benachteiligung kann auf verschiedenen Ebenen stattfinden. Die Pädagogische Hochschule berücksichtigt mit ihren Maßnahmen und Richtlinien die unterschiedlichen Ebenen von Diskriminierung und deren Zusammenhänge, um einen umfassenden Diskriminierungsschutz zu gewährleisten.

- **Individuelle (interaktionale) Ebene**

Auf der individuellen oder interaktionalen Ebene bezieht sich Diskriminierung auf das Verhalten zwischen Individuen, das einzelne Personen ausgrenzt oder abwertet.

- **Institutionelle/einrichtungsbezogene Ebene**

Auf der institutionellen Ebene geschieht eine Diskriminierung durch das Handeln einer Organisation. Mit anderen Worten: Satzungen, Richtlinien, Handlungsanweisungen, aber auch institutionelle Routinen und die Organisationskultur sind für die Benachteiligung verantwortlich.

- **Gesellschaftliche Ebene**

Diskriminierungen auf der gesellschaftlichen Ebene betreffen Vorstellungen, Bezeichnungen und Bilder. Zentral ist hier die Frage der Wissensproduktion. Diese Ideen und Bilder können durch Medien, Wissenschaftsliteratur und Lehrveranstaltungen und -konzepte transportiert werden, aber auch im alltäglichen Sprechen im Kreis der Kolleg:innen.

Strukturelle Diskriminierung

Institutionelle und gesellschaftliche Diskriminierung werden häufig als zusammenhängende bzw. verknüpfte Konzepte verstanden. Bei der strukturellen Diskriminierung geht es um gesellschaftlich verfestigte Benachteiligungen aufgrund der asymmetrischen Verteilung von Anerkennung, Ressourcen und Chancen.

9. Weiterführende Literatur

- Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Hrsg.): Leitfaden „Diskriminierungsschutz an Hochschulen. Ein Praxisleitfaden für Mitarbeitende im Hochschulbereich“. Berlin 2019.
https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Diskriminierungsfreie_Hochschule/leitfaden_diskriminierung_hochschule_20130916.pdf
- Bauer, Gero; Kechaja, Maria; Engelmann, Sebastian; Haug, Lean: Diskriminierung und Antidiskriminierung. Beiträge aus Wissenschaft und Praxis. Bielefeld 2021.
<https://elibrary.utb.de/doi/book/10.5555/9783839450819>
- Beigang, Steffen; Fetz, Karolina; Kalkum, Dorina; Otto, Magdalena: Diskriminierungserfahrungen in Deutschland. Ergebnisse einer Repräsentativ- und einer Betroffenenbefragung. Hrsg. v. d. Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Baden-Baden 2017.
https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Expertisen/expertise_diskriminierungserfahrungen_in_deutschland.pdf
- Bundeszentrale für politische Bildung (Hrsg.): Antidiskriminierung. Ursprünglich erschienen in „Aus Politik und Zeitgeschichte“ 9/2016.
<https://www.bpb.de/apuz/221571/antidiskriminierung>

10. Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) 2006, Auszug

§ 1 Ziel des Gesetzes

Ziel des Gesetzes ist, Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen.

§ 2 Anwendungsbereich

(1) Benachteiligungen aus einem in § 1 genannten Grund sind nach Maßgabe dieses Gesetzes unzulässig in Bezug auf:

1. die Bedingungen, einschließlich Auswahlkriterien und Einstellungsbedingungen, für den Zugang zu unselbstständiger und selbstständiger Erwerbstätigkeit, unabhängig von Tätigkeitsfeld und beruflicher Position, sowie für den beruflichen Aufstieg [...].

§ 3 Begriffsbestimmungen

(3) Eine Belästigung ist eine Benachteiligung, wenn unerwünschte Verhaltensweisen, die mit einem in § 1 genannten Grund in Zusammenhang stehen, bezwecken oder bewirken, dass die Würde der betreffenden Person verletzt und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.

(4) Eine sexuelle Belästigung ist eine Benachteiligung in Bezug auf § 2 Abs. 1 Satz 1 bis 4, wenn ein unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten, wozu auch unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen, sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von pornographischen Darstellungen gehören, bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird, insbesondere wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.

§ 12 Maßnahmen und Pflichten des Arbeitgebers

(1) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die erforderlichen Maßnahmen zum Schutz vor Benachteiligungen wegen eines in § 1 genannten Grundes zu treffen. Dieser Schutz umfasst auch vorbeugende Maßnahmen.

(2) Der Arbeitgeber soll in geeigneter Art und Weise, insbesondere im Rahmen der beruflichen Aus- und Fortbildung, auf die Unzulässigkeit solcher Benachteiligungen hinweisen und darauf hinwirken, dass diese unterbleiben. Hat der Arbeitgeber seine Beschäftigten in geeigneter Weise zum Zwecke der Verhinderung von Benachteiligung geschult, gilt dies als Erfüllung seiner Pflichten nach Absatz 1.

(3) Verstoßen Beschäftigte gegen das Benachteiligungsverbot des § 7 Abs. 1, so hat der Arbeitgeber die im Einzelfall geeigneten, erforderlichen und angemessenen Maßnahmen zur Unterbindung der Benachteiligung wie Abmahnung, Umsetzung, Versetzung oder Kündigung zu ergreifen.

(4) Werden Beschäftigte bei der Ausübung ihrer Tätigkeit durch Dritte nach § 7 Abs. 1 benachteiligt, so hat der Arbeitgeber die im Einzelfall geeigneten, erforderlichen und angemessenen Maßnahmen zum Schutz der Beschäftigten zu ergreifen.

§ 13 Beschwerderecht

(1) Die Beschäftigten haben das Recht, sich bei den zuständigen Stellen des Betriebs, des Unternehmens oder der Dienststelle zu beschweren, wenn sie sich im Zusammenhang mit ihrem Beschäftigungsverhältnis vom Arbeitgeber, von Vorgesetzten, anderen Beschäftigten oder Dritten wegen eines in § 1 genannten Grundes benachteiligt fühlen. Die Beschwerde ist zu prüfen und das Ergebnis der oder dem Beschwerde führenden Beschäftigten mitzuteilen.

§ 14 Leistungsverweigerungsrecht

Ergreift der Arbeitgeber keine oder offensichtlich ungeeignete Maßnahmen zur Unterbindung einer Belästigung oder sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz, sind die betroffenen Beschäftigten berechtigt, ihre Tätigkeit ohne Verlust des Arbeitsentgelts einzustellen, soweit dies zu ihrem Schutz erforderlich ist. § 273 des Bürgerlichen Gesetzbuchs bleibt unberührt.

§ 22 Beweislast

Wenn im Streitfall die eine Partei Indizien beweist, die eine Benachteiligung wegen eines in § 1 genannten Grundes vermuten lassen, trägt die andere Partei die Beweislast dafür, dass kein Verstoß gegen die Bestimmungen zum Schutz vor Benachteiligung vorgelegen hat.

Pädagogische Hochschule Heidelberg

Keplerstraße 87

Raum: Altbau | 315

D-69120 Heidelberg

Ulrike Fessler

Telefon: +49 6221 477-181

Mobil: +49 176 72470483

fessler@ph-heidelberg.de

www.ph-heidelberg.de/antidiskriminierung/